

**"Atrapa el conocimiento experto". Un estudio sobre el diseño y la validación de un instrumento cualitativo orientado a conocer las causas y motivos de la deserción de docentes universitarios con experiencia.**

*"Capture expert knowledge". A study on the design and validation of a qualitative tool designed to understand the causes and reasons for dropping out of college teaching experience.*

**Dña. Sandra González-Miguel** es Personal Docente e Investigador en la Universidad.  
**Dra. Cristina Mayor-Ruíz** es Catedrática de la Universidad de Sevilla, Facultad Ciencias de la Educación,  
Dpto. Didáctica y Organización Educativa

## **RESUMEN**

Este estudio analiza una realidad que actualmente se está haciendo visible en el ámbito universitario. Las nuevas condiciones incorporadas a la enseñanza universitaria después de la entrada en vigor del Espacio Europeo de Educación Superior, junto con algunas políticas de jubilación disponibles actualmente, están suponiendo que docentes con experiencia y reconocida competencia profesional, opten por dejar lo que ha sido su profesión durante muchos años. El objetivo principal que se plantea en este estudio es el de indagar a través de una muestra de docentes universitarios, la problemática existente respecto a la evasión de profesionales de reconocido prestigio. Para ello, el diseño del instrumento ha sido íntegramente cualitativo a través de una entrevista semiestructurada y de tipo biográfica sobre el pensamiento y la práctica de los docentes universitarios. Su validación fue efectuada por expertos de diferentes universidades del área de Educación. Los resultados obtenidos van en la línea del cansancio laboral y la falta de motivación profesional en algunos de los casos. Las conclusiones y discusión basada en otras investigaciones señalan que ha existido una validación de calidad sobre el instrumento y en su aplicación se corrobora, entre otras cuestiones, que esta pérdida de conocimiento experto está suponiendo un grave perjuicio para el sistema educativo universitario.

**Palabras claves:** docente universitario, competencias del docente, identidad profesional, competencia profesional, aprendizaje a través de la experiencia, jubilación, satisfacción profesional y motivación.

## **ABSTRACT**

This study analyzes a reality that is currently becoming visible in the university environment. The new conditions incorporated into university education after the entry into force of the European Higher Education Area, together with some retirement policies currently available, are assuming that teachers with experience and recognized professional competence choose to leave what their profession has been for many years. The main objective of this study is to investigate, through a sample of university professors, the existing problem regarding the evasion of professionals of recognized prestige. For this, the design of the instrument has been entirely qualitative through a semi-structured and biographical interview about the thinking and practice of university teachers. Its validation was carried out by experts from different universities in the area of Education. The results obtained are in the line of work fatigue and lack of professional motivation in some of the cases. The conclusions and discussion based on other research indicate that there has been a quality validation of the instrument and its application confirms, among other issues, that this loss of expert knowledge is causing serious damage to the university education system.

**Keywords:** university teacher, teacher competence, identity, professional competence, learning through experience, retirement, job satisfaction and motivation.

## **1. Introducción**

El propósito de esta investigación<sup>1</sup> es identificar las causas, razones y motivos, que está provocando que muchos profesores universitarios abandonen su actividad académica para acogerse a una jubilación precipitada, anticipada o a término, que en otras circunstancias o épocas no se daría con tanta visibilidad. Por lo que es de relevancia el conocer las causas y motivos que obstaculizan la vida profesional de los docentes que componen nuestra muestra. Todo ello potenciado con la necesidad e inquietud que nos mueve a investigar sobre la fuga profesional de estos profesores universitarios, jubilados o a punto de jubilarse, con el fin de saber a qué se debe la pérdida de conocimiento tan valioso que ellos poseen. En otras condiciones, como ocurriera hace algunos años, los profesores optarían por alargar su vida profesional hasta donde le fuera posible. Por todo lo descrito anteriormente, a través del instrumento utilizado en este estudio, conoceremos en profundidad la realidad descrita y minimizaremos los efectos negativos que las nuevas circunstancias están provocando en este colectivo. Es importante destacar la aportación del autor Knight (2005) que afirma que: "el trabajo profesional de los profesores está cambiando, a su vez, esto puede llegar a hacer peligrar las satisfacciones que motivan a muchos docentes pero también cuenta la manera de dejarse influir por los cambios" (p.18).

Frente a esta situación, tenemos que reconocer que el conocimiento y la experiencia son bienes valiosos en nuestra sociedad. Bienes que cuesta mucho construir y conviene, por tanto, aprovechar y proteger; y que por la amplitud de su experiencia y el valor de sus aportaciones, el profesorado con experiencia y reconocimiento de las Universidades constituye una valiosa fuente de información sobre los procesos de crear, sistematizar y enseñar conocimientos a las generaciones de futuros profesionales y científicos.

Antes de iniciarnos en el tema que nos ocupa debemos presentar las condiciones para la jubilación que existen actualmente para el profesorado universitario en nuestro país. No podemos obviar el ámbito legislativo que rige a la jubilación, es por ello que destacamos la de origen nacional que presentamos a continuación. Para tener derecho a pensión ordinaria de jubilación es requisito indispensable haber completado un periodo mínimo de 15 años de servicios efectivos al Estado. Y para la jubilación anticipada voluntaria de los docentes universitarios se exige un periodo mínimo de cotización de 35 años. En cuanto a la jubilación anticipada por cese involuntario en el trabajo se exige un periodo mínimo de 33 años de cotización efectiva y la edad mínima de acceso de 61 años. En cuanto a lo referente al profesorado emérito a nivel nacional, aportamos que la retribución anual de este grupo, no podrá exceder de la retribución anual correspondiente al cuerpo al que pertenecía al producirse su jubilación o al que se le equipare en régimen de dedicación a tiempo completo. Sin embargo, la legislación de la comunidad autónoma de Andalucía declara que los docentes universitarios con 70 años están expuestos al retiro de su profesión, también con 60 años de edad pueden dar paso a la jubilación voluntaria quienes superen los 35 años de actividad profesional y los que cuentan con 65 años de edad teniendo 30 años de vida laboral. Así pues los docentes con 70 años de edad que deseen continuar con su carrera profesional, lo pueden realizar a través del emeritazgo hasta tres años prorrogables, concluyendo así su actividad con los 73 años de profesión máximo.

## **2. El docente universitario y sus competencias profesionales**

En la revisión efectuada podemos destacar la definición de autores como González y Martínez (2004) es definido como "ser social respetable, admirable, pero también como una persona muchas veces inalcanzable, según testimonios de los historiadores" (p.4). En base a esta definición cabe destacar que la dedicación a la educación, también debe llevar intrínseco el llegar a ser en su conjunto una comunidad académica, que entre todos se llegue a una mejora de la docencia, la investigación y el influjo que la Universidad debe tener hacia la

---

<sup>1</sup> Este estudio se enmarca en un Proyecto más amplio concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad, con número de referencia EDU2012-37068 y denominado: "Fuga de Talentos: Un estudio sobre los motivos que han condicionado a profesores universitarios con experiencia a abandonar la profesión docente. Diseño de una propuesta".

sociedad. Con ello, nos referimos a que el docente universitario debe saber que su responsabilidad educativa es compartida tanto desde la macroestructura (Sociedad-Universidad) hasta la microestructura (Facultad- Departamentos- Compañeros de profesión, etc.) y que no debe encontrarse nunca solo en su propio universo académico y profesional. Es destacable la aportación de Gorrochotegui (2006), el cual defiende que el conjunto de docentes universitarios está comprometido con el desarrollo de la personalidad y la profesionalización de sus estudiantes según el diseño curricular y el plan de estudios y por ello es conveniente formar una comunidad académica en la que todos los docentes universitarios se sientan “respaldados o ayudados” por sus compañeros de profesión.

En este sentido añadimos que el docente universitario es definido como una persona totalmente dotada de formación, capacidades, competencias, actitudes y un largo etcétera de cualidades enlazadas con la práctica docente en el aula con los alumnos y en tareas de tipo investigativas basadas en la pura investigación científica de gran rigurosidad, validez y fiabilidad. En todas las áreas y especialidades científicas se genera conocimiento que el profesorado transmite por su docencia y potencia a través de sus propias investigaciones. Ese conocimiento valioso debe ser revitalizado y eficientemente utilizado en los diferentes ámbitos del mundo universitario y en este sentido, se nos plantea la necesidad de buscar alternativas a la fuga de talentos, materializada en los profesores expertos, que actualmente se está produciendo en nuestras universidades.

En cuanto a las funciones del docente universitario se encuentran: la Docencia, como la reorientación del aprendizaje de los estudiantes dejando permitir adquirir conocimientos pero sobre todo saberlos buscar, procesar y aplicar; la Investigación, como la creación de equipos de trabajo de la propia Universidad o de otras y fomento de la investigación de tipo competitivo, entre otros; y finalmente la Gestión, en cuanto a que el docente puede participar activamente en ella respecto a la organización pero como compromiso personal (Mas, 2011). En particular, es preciso que cada docente llegue a construir su propio mapa de competencias profesionales, en concordancia con sus necesidades y su análisis de tareas, teniendo constante ayuda de sus colegas de profesión, para progresar en equipo y con alta implicación institucional (Domínguez, 2014). Así pues, nos disponemos a presentar el planteamiento de las nuevas competencias que están adquiridas o se deben adquirir en el menor tiempo posible, en palabras de Varcárcel (2004) y diseñadas por la Convergencia Europea. En Tabla 1 destacamos los dos tipos de competencias relevantes en la función docente universitaria, delimitando las básicas y profesionales. La primera de ellas son generales y van en la línea de la cognición, comunicación, gestión y socialización. El segundo tipo son específicas destacando competencias en el entorno laboral destinado a la enseñanza-aprendizaje.

Tabla 1

*Competencias diseñadas por la Convergencia Europea.*

COMPETENCIAS BÁSICAS	COMPETENCIAS PROFESIONALES
Cognitivas	Conocimiento del proceso de aprendizaje
Meta-cognitivas	Planificación de la enseñanza y de la interacción didáctica
Comunicativas	Utilización de métodos y técnicas didácticas pertinentes.
Gerenciales	Gestión de la interacción didáctica y relaciones con los alumnos
Sociales	Evaluación, control y regulación de la propia docencia y aprendizaje
Afectivas	Conocimiento de marcos legales e institucionales

Fuente: Valcárcel, 2004, p.142.

En juicio de Dubar (2000) las competencias adquiridas por cada individuo son propia responsabilidad del mismo y no de la institución o empresa, por lo que cada uno es coherente con su adquisición y de las consecuencias si no las adquiere. En contraposición a lo expuesto por Dubar, aportamos que la Universidad como institución debe formar parte de este proceso de adquisición de nuevas competencias, ofreciendo programas de formación específicos en relación al análisis de necesidades en cuanto al desarrollo de tareas (Mayor, 2009).

### **3. La satisfacción profesional del docente universitario**

Atendiendo a las causas o motivos posibles de jubilación de los docentes universitarios le debemos sumar el clima laboral en el mundo académico, el cual, ya no tiene unos niveles de

estrés bajos a razón de que la carga de trabajo ha aumentado, sino que existe una mayor presión a la hora de publicar para obtener financiación en las investigaciones (Watts y Robertson, 2011). En relación a lo expuesto por los anteriores autores es importante conocer las palabras de Day (2006) que indican que "muchos docentes experimentan altibajos, afectados por el ciclo vital y las circunstancias contextuales pero mantienen su vocación a continuar trabajando lo mejor que saben para que su influencia sea positiva" (p.85). Puede relacionarse lo citado con parte de los motivos que encarrilan al docente hacia la jubilación en palabras de Arquero, Donoso, Hassall y Joyce (2006) los cuales exponen que las tareas de investigación llevan inmersas, factores de influencia alta hacia la aparición del estrés laboral al tener que atender a diversas funciones como señalábamos en párrafos anteriores. Llegados a este punto es importante recabar que los docentes veteranos pueden ser los que sufran este síntoma al llevar diversos años de profesión en continuo trabajo y encontramos contraposición a esta idea en la aportación de Bilge (2006) que describe que los docentes universitarios que más niveles de estrés tienen son los noveles.

Llegados a este punto, ¿quiénes son los verdaderos portadores de conocimiento profesional a nivel experto? Para responder a dicha cuestión tendremos en cuenta la aportación de Martínez y Valbuena (2013) quienes entienden que el conocimiento profesional del profesor se va forjando con los años, al comenzar los primeros años de docencia con un conocimiento superficial y finalizando el desempeño profesional docente con un conocimiento experto en función de las fuentes experienciales y académicas.

Partiendo de este supuesto, no es tarea fácil encontrar estrategias para la recuperación del conocimiento experto, sabiendo que, por lo general, los docentes en sus últimos años empiezan a desconectar de su función laboral. En este sentido Marcelo, Mayor y Murillo (2009) añaden que el conocimiento experto "está conectado y organizado en torno a ideas sustantivas acerca de sus respectivas disciplinas. Esta organización del conocimiento ayuda a los expertos a saber cuándo, por qué y cómo utilizar el vasto conocimiento que poseen en una situación particular" (p.52). Es de importancia destacar el factor "resistencia al cambio" aportando según Knight (2005) que

aunque las personas mayores sean más proclives a las fuerzas antidocentes, también puede verse afectado el personal que ha alcanzado la estabilidad laboral en edades comprendidas entre los 30 y 40 años. Por lo que, la fase de desilusión o descompromiso, puede hacerse notar en años anteriores, no próximos a la jubilación. (p.99)

Bajo nuestro punto de vista y basado en lo extraído, el desarrollo profesional es un punto que ayudaría al mantenimiento del conocimiento experto de los docentes universitarios más veteranos de nuestra institución. Es por ello que ante esta desilusión o descompromiso se añade lo defendido por Muñoz (1990) quien señala que la satisfacción profesional es

el sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p.76)

Es una definición completa que aborda un compendio de términos señalados a lo largo de la revisión de la literatura. Con esto no queremos afirmar que si existe satisfacción profesional el docente universitario no pensará en jubilarse, ya que pueden existir otros motivos o causas dispares.

#### **4. Trabajo de campo**

Desde el enfoque metodológico de carácter cualitativo e interpretativo, nuestro diseño de investigación opta por entrevistas semiestructuradas de tipo biográficas sobre el pensamiento y la práctica de los profesores. En términos concretos, tratamos de acceder a la biografía y visión personal de profesionales de la docencia universitaria de reconocido prestigio contada por ellos mismos. El conocimiento profundo del contexto será esencial para la comprensión de los fenómenos que serán estudiados en esta investigación y sin lugar a dudas, es totalmente necesario, la interpretación de la realidad de dichos docentes. Por lo que centrándonos en el instrumento clave de nuestro estudio, hemos elegido la entrevista. Atendiendo a Taylor y Bogdan (1987), podemos entender por entrevista cualitativa en profundidad los "reiterados

encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (p.2). Si analizamos lo defendido por ambos autores, podemos partir de la idea que al ser cara a cara, se puede entender como una conversación entre entrevistador y entrevistado pero como diferencia significativa aportamos que la entrevista tiene una meta fijada que suele ser prefijada en base a los objetivos planteados para el estudio o investigación.

Atendiendo al objetivo principal de este estudio, es importante dirigir nuestra indagación a varios tipos de docentes con experiencia. Es por ello que los instrumentos que se han elaborado, atienden fundamentalmente a estos dos tipos de sujetos (unos activos profesionalmente, aunque en diferentes situación laboral y otros ya inactivos). Contamos pues, por un lado, con la entrevista para profesores jubilados y por otro lado, entrevista para profesores activos y/o eméritos. En unión a lo anterior, la estructura de las entrevistas se perfiló a través de Dimensiones, incluyendo en cada una de ellas diversas preguntas o cuestiones. Así mismo, se les asigna un número para identificarlas y unos objetivos para facilitar el entendimiento de las mismas y para tener presente y claro lo que queremos perseguir en la respuesta del participante. Ambas entrevistas cuentan con las mismas dimensiones, en cuanto a número (5), de contenido semejante aunque con similares intenciones y de la misma naturaleza. En la siguiente tabla detallamos categorías esenciales en el desarrollo del instrumento de tipo cualitativo teniendo en cuenta que para el diseño de la entrevista a los participantes jubilados se ha diseñado un total de 18 cuestiones y para el grupo de participantes activos o eméritos un total de 20.

Tabla 2

*Cuestiones desarrolladas en cada dimensión por tipo de entrevista.*

Entrevista semiestructurada	
Docentes jubilados	Docentes activos o eméritos
1. Datos biográficos del participante: tres preguntas	1. Datos biográficos del participante: tres preguntas
2. Antecedentes: cinco preguntas.	2. Antecedentes: cinco preguntas
3. Causas, motivos y necesidades: cuatro preguntas	3. Causas, motivos y necesidades: seis preguntas
4. Propuestas: dos preguntas	4. Propuestas: dos preguntas
5. Proyección o futuro: cuatro preguntas	5. Proyección o futuro: cuatro preguntas
Total: 18 preguntas	Total: 20 preguntas

Fuente: elaboración propia.

La muestra está centrada en docentes universitarios activos o eméritos y jubilados. Para la extracción de los datos, hemos acudido, a datos públicos, más concretamente a los Anuarios, y también a los archivos de la Universidad de Sevilla, petición que se hizo por los cauces oficiales y que reconocemos que éstos han sido facilitados en un tiempo prudente. Es primordial en nuestro estudio, tener los datos lo más actualizados posible ya que investigamos a través de una muestra con alto índice de mortandad.

Como datos generales, cabe destacar que la Universidad de Sevilla como institución cuenta con un total de 689 docentes con edades comprendidas entre 55 y 60 años, siendo los más numerosos los que están en la primera mitad de la franja de edad (más del 65 %), entre 55 y 57 años. En la situación de jubilación, tenemos que en el año 2010 la Universidad de Sevilla tuvo 121 docentes jubilados, donde el 63 % lo conforman los profesores que se jubilaron con 60 años (21 %), 65 años (21 %) y 70 años (21 %) años respectivamente. Seguidamente, fue el profesorado de 61 años (11 %) y 64 (7 %) años los que con mayor frecuencia se jubilaron. Pasando a analizar el año 2011, obtenemos que la edad más frecuente de jubilación tiene lugar a los 60 y los 70 años, con un 29% del total en cada caso, seguido de un 12 % en los docentes que se jubilan con 65 años. En 2012, la edad a la que con más frecuencia se jubilan son los 70 años, suponiendo un 35 % de los 57 profesores que se jubilaron, seguido del 23 % de los docentes que dejaron de trabajar para la Universidad de Sevilla a los 65 años. Finalmente, en el primer semestre de 2013 han sido 16 los docentes que se han jubilado con 70 años, suponiendo el 50 % de la población retirada hasta finales de junio del presente año.

Asimismo, destaca las jubilaciones tempranas a los 60 años (22 %) y a los 65 años (13 %), completando casi el 100 % de las jubilaciones contabilizadas en la primera mitad del año. Como se puede comprobar, desde el año 2010 hasta 2013 los mayores porcentajes de jubilación se dan en las edades de 60, 65 y 70 años, siendo ésta última la edad a la que mayoritariamente se retiran los docentes universitarios de la Hispalense. A nivel general, los rangos de edad, en los que se han centrado la muestra de este estudio son: a) profesores cercanos a la jubilación entre 55 y 60 años de edad; b) profesores jubilados con 60 años; c) profesores jubilados con 65 años; d) profesores jubilados con 70 años y e) profesores en la categoría de eméritos.

En este sentido hemos seleccionado a 4 profesores, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla, de diferentes Departamentos y Áreas de conocimiento. Como podemos observar en la Tabla 3 realizada atendiendo a los datos aportados anteriormente, cumplimos con los objetivos propuestos y contamos con una muestra variada, de edades entre los 62 y 73 años de edad, con características vitales y profesionales muy distintos. En función al género de los participantes, contamos con dos mujeres (una de ellas está en la situación de jubilación y otra es emérita en su último año) y dos hombres (Uno de ellos recién jubilado y el otro en activo con miras a ser docente emérito) pertenecientes a diferentes departamentos.

Tabla 3

*Muestra seleccionada.*

DOCENTES JUBILADOS	DOCENTES ACTIVOS O EMÉRITOS
Docente emérito. 73 años. Departamento de "Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social". Sexo: mujer.	Docente jubilado anticipadamente a los 62 años. Departamento de "Didáctica y Organización Educativa (DOE)". Sexo: hombre.
Docente activo. 69 años. Departamento de "Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social". Sexo: hombre.	Docente jubilado a los 68 años de edad. Departamento de "Didáctica y Organización Educativa (DOE)". Sexo: mujer.

Fuente: elaboración propia.

## 5. Análisis y resultados

El instrumento diseñado ha sido validado por diez expertos de diversas universidades españolas, entre ellas, Universidad de Sevilla, Universidad de Deusto y Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Específicamente han sido profesores de las facultades de Ciencias de la Educación:

- Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla: validado por siete expertos.
- Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Deusto: validado por dos expertos.
- Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria: un experto.

La primera validación supuso efectuar algunas modificaciones tanto estructurales, como terminológicas y semánticas. Una vez modificada la "entrevista inicial", se convierte en "entrevista modificada", instrumento que es también distribuida al mismo grupo de profesores que anteriormente mencionamos como validadores. En esta segunda fase se realizaron modificaciones de escasa relevancia y dio lugar a las "entrevistas definitivas" utilizadas para el desarrollo de esta investigación, y adecuadas ya a cada perfil de participante. Los cambios propuestos por los expertos fueron en la línea gramatical debido a que a la hora de expresar las cuestiones para un mejor entendimiento de la misma, era necesaria su corrección.

### 5.1. Análisis de datos

El análisis se ha realizado construyendo un sistema de categorías que se elabora siguiendo un doble proceso – emergente y fundamentado en los esquemas teóricos de partida (según las Dimensiones iniciales)- y haciendo uso de un sistema de codificación múltiple: descriptivo e interpretativo. En la Tabla 4 encontramos las dimensiones, pregunta a la que corresponde, categorías y códigos asignados a cada categoría. Datos biográficos es la primera de las cinco dimensiones analizadas bajo el mismo código “DESC”. La dimensión antecedentes cuenta con 5 categorías y mismo número de códigos. Causas, motivos y necesidades es la dimensión que más categorías y códigos tiene asignada. La dimensión propuestas va en la línea de la satisfacción laboral y revitalización bajo dos códigos principales. Y por último, la dimensión proyección futura tiene cuatro categorías con un código para cada una de ellas.

Tabla 4

*Sistema de categorías de la entrevista para docentes.*

Dimensión	Nº Preg.	Categoría	Código
Datos biográficos	1.1.	Fecha, lugar y nombre	DESC
	1.2.	Departamento, edad y sexo	
	1.3.	Situación profesional actual	
Antecedentes	1.4.	Momento vital acceso	INS
	1.5.	Desempeño previo ingreso	PEX
	1.6.	Motivación acceso	MOTIV
	1.7.	Contacto-relación influyente	PORT
	1.8.	Influencia laboral-familiar	RELAC
Causas, motivos y necesidades	2.1.	Retiro	SENT
	2.2.	Motivos jubilación	CAUS
	2.3.	Permanencia	PERM
	2.4.	Satisfacción profesional	SATIS
	2.5.	Insatisfacción profesional	INSAT
	2.6.	EEES.	EXPE
Propuestas	3.1.	Satisfacción laboral	PROPGQ
	3.2.	Revitalización	PROPUESTC
Proyección futura	4.1.	Proyecto futuro	PROSP
	4.2.	Vinculación	VINC
	4.3.	Cambios Dpto.	CAMB
	4.4.	Vacío Dpto.	CLIMA

Fuente: elaboración propia.

Para la validación del sistema de categorías hemos recurrido a tres (3) codificadores, cuyo proceso ha sido minucioso y riguroso. Este proceso se ha visto necesario al estar inmersos en un análisis cualitativo emergente y que pasamos a describirlo paso a paso: 1) Cada sujeto codificador ha ido codificando las cuatro entrevistas. 2) Exposición individual de códigos. 3) Acuerdo para asignar códigos comunes para cada entrevista.

Este material fue procesado y analizado utilizando el programa de análisis de datos cualitativos MAXQDA 11, el cual permite tener un acceso a los datos de manera estructurada, según diferentes niveles de profundidad y permite así mismo establecer relaciones a través de criterios, e igualmente confirmar o no hipótesis de partida.

## 5.2. Resultados

En este apartado cabe destacar que los resultados son presentados en base a un análisis de contenido (análisis código a código) y a un análisis de los instrumentos tras la aplicación.

### 5.2.1. Resultados según el contenido de las entrevistas

En la dimensión nombrada como antecedentes, pretendíamos conocer cómo fue el ingreso en la profesión universitaria, la cual, nuestra muestra aporta que todos tuvieron una persona que les aportara la idea de dedicarse laboralmente a dicha institución, contando con apoyo familiar en todo momento. Por lo que nuestra muestra analizada en general ha tenido a una persona que les apoyó a entrar en el mundo universitario laboralmente. Y que las figuras relevantes para sus entradas son los familiares próximos.

En la dimensión sobre causas, motivos y necesidades, resulta que los profesores activos o eméritos siguen con ganas de seguir desarrollando su profesión con plena madurez laboral y si

tuvieran que dejar lo que ha sido su profesión por muchos años, sería por motivos de salud, familia o edad. En cambio, los docentes jubilados señalan que los motivos fueron por cuestiones económicas, familiares y de salud, principalmente. En cuanto a la satisfacción profesional de los docentes universitarios analizados, va en torno a los últimos años de profesión, con el desarrollo profesional y el feedback con los alumnos, siendo escasa ésta, en los primeros años de profesión. La insatisfacción profesional, según los datos recogidos, son de índole personal e institucional en base a la Lejanía de la Institución, olvido de los alumnos, competitividad, exigencias, economicidad de los méritos a los docentes, etc. En cuanto a la institución, existen otros factores convertidos en motivos de descontento como son el incumplimiento con la calidad que se merece ésta o el trabajo asfixiante de todos los años dedicados a la Universidad.

En la dimensión sobre las propuestas en base a la mejora de la satisfacción profesional es destacable que todos los docentes tienen opiniones comunes, concretas y generales, entre las que están: eliminación de la competitividad, enseñar por vocación, continuo asesoramiento docente, eliminar los sistemas de recompensa ya que así se aliviarían las presiones tanto por Facultades, como por Departamentos, como por grupos reducidos.

Y por último, la dimensión sobre proyección o futuro diferenciada según la muestra analizada. Podemos encontrar similitudes en la Tabla 5 en cuanto al disfrute de hobbies y aprendizaje de nuevos conocimientos. Por el contrario encontramos diferencias significativas al apartado de la vinculación con los compañeros de profesión que en el caso de los docentes activos o eméritos, quieren continuar a pesar de lo vivido, con relación cercana con buen clima entre ellos. Y en el caso de los docentes jubilados, en el tiempo que llevan en esta condición, esta vinculación va desarrollada en congresos, cursos de doctorado, revistas, entre otros. Sus proyectos de vida han sido dedicado a su familia, en el aprendizaje de "asignaturas pendientes" y disfrutar del tiempo libre a través de sus propios hobbies.

Tabla 5

*Proyecciones de vida o futuro de la muestra diferenciada.*

DOCENTES ACTIVOS O EMÉRITOS	DOCENTES JUBILADOS
Disfrute de sus hobbies.	Disfrute de sus hobbies y ayuda a sus familiares.
Aprendizajes nuevos.	Aprendizajes nuevos.
Contacto ininterrumpido con sus compañeros de profesión.	Asistencia a Congresos.
Pérdida en el Departamento para algunos compañeros y para otros no.	El conocimiento experto que poseen es irremplazable con mayor preparación y conocimiento de su desempeño laboral.
Vinculación: Buena relación. Buen clima.	Vinculación: Congresos, artículos, cursos de Doctorado, etc.

Fuente: elaboración propia.

Por todo ello, los resultados de este estudio nos permiten constatar que el instrumento diseñado ha sido acorde plenamente a los contenidos del objetivo (Indagar a través de una muestra de docentes universitarios, la problemática existente respecto a la evasión de profesionales de reconocido prestigio).

Cada cuestión, iba acompañada de su objetivo, el cual ha sido respetado en todo el estudio. Realmente, era de gran incertidumbre conocer si la primera entrevista diseñada iba a responder correctamente a la meta planteada. Bajo nuestro punto de vista y con la ayuda primordial del grupo de colaboradores expertos, cuenta con gran relevancia el hecho de que en todo momento del diseño de la entrevista haya estado organizado por dimensiones, las cuales, han beneficiado a la hora de obtener resultados escuetos y útiles para nuestro estudio. Por lo que se ha dado una gran aceptación a la hora de la validación del instrumento por parte del personal experto en la materia. En palabras de Rueda et al (2005) defienden que para la validación de un instrumento, es necesario tener en cuenta "las características de la población, en especial cuando la prueba se aplica a población general; la edad y el sexo de los participantes, podrían suponer un obstáculo para generalizar los resultados" (p.200). Analizando esta aportación en nuestro estudio, la muestra obtenida es de diferente sexo pero de edades cercanas a la jubilación, jubiladas (no por muchos años) y profesores eméritos. Con que, la edad está en un intervalo próximo.



### **5.2.2. Resultados de la Aplicación del instrumento**

Los resultados en cuanto a la aplicación del instrumento han sido de modificar gramaticalmente y eliminar alguna cuestión aportando observaciones de dichos cambios en la estructura general de la entrevista. Por lo que a través de este proceso, se ha podido concluir con la creación del instrumento al pasar por diferentes fases como ha sido la validación en un primer momento del instrumento, su aplicación y su modificación de todo lo que no estaba en concordancia con el mismo.

## **6. Discusión y conclusiones**

Las conclusiones generales de este estudio están basadas en la aplicación y los resultados obtenidos del instrumento utilizado. Los sujetos que componen la muestra tienen en común que todos han tenido un contacto en la Universidad que les hizo pensar y actuar en trabajar en dicha institución, contando con el apoyo total de sus familiares. Es relevante conocer que se sienten en la plena madurez laboral sin querer dejar su propio desarrollo profesional. Es destacable, después de conocer todos los motivos analizados, que los sujetos se sienten tranquilos y felices por poder ayudar y aprender sin exigencias, siempre tratando de responder a las circunstancias que vayan surgiendo en su desempeño diario. A su vez, nos encontramos con que sus desarrollos profesionales y los feedback con los alumnos, son los elementos de satisfacción profesional más característicos. En cuanto a las conclusiones para incentivar la satisfacción profesional o revitalizamiento de los docentes universitarios, destacamos que la innovación siempre es importante para llegar a la mejora en todos los ámbitos de la vida y más aún cuando son profesores universitarios experimentados, los cuales, la Universidad "los puede perder" si no se dan cambios significativos.

Los hallazgos deducidos para mejorar nuestros objetivos planteados van relacionados con la aplicación del instrumento, mediante el cual, comprobamos que fallaban algunos aspectos, por lo cual, con la ayuda eficaz de los expertos, lo mejoramos para futuras aplicaciones consiguiendo comprobar si la entrevista modificada es útil y correcta para su utilización o si es necesario algún cambio a la misma. Contamos con el instrumento diseñado de nuevo con todas las correcciones realizadas para futuras prácticas con el mismo. Si se diera el caso de que no fuese acorde el instrumento con los objetivos nuevos a conseguir, habría que recurrir a una mejora ya que éste quedaría obsoleto y comenzaríamos con la creación de otro instrumento nuevo.

En cuanto a la mejora de la situación de los profesores e implicaciones en el estudio es de relevancia realizar anualmente un análisis de la muestra del estudio. Como opción a la mejora de la pérdida del conocimiento experto, podríamos solicitar a la Universidad de Sevilla que se hiciera anualmente una Jornada sobre Docentes Jubilados pertenecientes a dicha institución, en las cuales, se elija a dos docentes jubilados de cada especialidad universitaria o Facultad y mostrasen y nos enseñasen lo que fue para ellos más relevante de su práctica profesional en cuanto a conocimientos como experiencias. Al realizar estas Jornadas, su efecto, sería doble: por un lado, aprenderíamos de todo lo expuesto por el docente jubilado y por otro lado continuaríamos con el aprendizaje continuo a lo largo de la vida. Para ello, nos apoyamos en la idea que defiende el autor Marcelo (1987), la cual, defiende que cualquier desarrollo que lleve a la mejora y la eficacia en cualquier ámbito del sujeto, ya sea bien con apoyo a nivel grupal o nivel individual, será beneficioso para el mismo.

Específicamente serán beneficiarios directos del avance del conocimiento generado:

1. En general, la Facultad Ciencias de la Educación, que dispondrán de información de acciones formativas fundamentadas, dirigidas a mejorar su funcionamiento y, en consecuencia, la calidad de su ambiente de trabajo y la satisfacción profesional de sus profesores y académicos.
2. En particular, los profesores con experiencia, que contarán con datos e información significativa y relevante para tomar decisiones encaminadas a la mejora de su propio desarrollo profesional y también de otros colegas con los que trabajan.
3. Las Administraciones Educativas dispondrán de un conocimiento relevante sobre aspectos relacionados con el malestar docente y la satisfacción profesional en las organizaciones universitarias, que podría y debería ser utilizado a la hora de diseñar acciones formativas para el profesorado.

4. La comunidad científica de las Áreas de Conocimiento vinculadas a la Educación se beneficiarán del refinamiento y progreso esperados del marco teórico sobre el desarrollo profesional.

## 7. Referencias bibliográficas

- ARQUERO, Jose Luis, DONOSO, José Antonio, HASSALL, Trevor y JOYCE, Jhon (2006). El impacto del síndrome burnout en los profesores noveles. Un estudio piloto. *Revista de enseñanza universitaria*, 27, 69-82. Recuperado de: [http://ac.els-cdn.com/S1138489113000083/1-s2.0-S1138489113000083-main.pdf?\\_tid=b7cc13d2-ac6c-11e4-971e-00000aacb35f&acdnat=1423054546\\_d5446d6846f5e895c08d5993debb410](http://ac.els-cdn.com/S1138489113000083/1-s2.0-S1138489113000083-main.pdf?_tid=b7cc13d2-ac6c-11e4-971e-00000aacb35f&acdnat=1423054546_d5446d6846f5e895c08d5993debb410)
- BILGE, Filiz (2006). Examining the Burnout of academics in relation to Job Satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality*, 34 (9), 1151-1160. Recuperado de: <https://www.questia.com/read/1P3-1165607801/examining-the-burnout-of-academics-in-relation-to>
- DAY, Christopher (2006). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- DOMÍNGUEZ, Concepción, LEVÍ, Genoveva del Carmen, MEDINA, Antonio y RAMOS, Eduardo (2014). Las competencias docentes: diagnóstico y actividades innovadoras para su desarrollo en un modelo de educación a distancia. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 12 (1), 239-267. Recuperado de: <http://red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/530>
- DUBAR, Claude (2000). *La Crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris: Pres Universitaires de France (PUF).. Recuperado de: [http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfp\\_0556-7807\\_2002\\_num\\_139\\_1\\_2890\\_t1\\_0158\\_0000\\_4](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfp_0556-7807_2002_num_139_1_2890_t1_0158_0000_4)
- GONZÁLEZ, Marié y MARTÍNEZ, Cynthia (2004). La construcción social del docente universitario. Un estudio biográfico. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 10 (1), 164-171. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/280/28010112.pdf>
- GORROCHOTEGUI, Alfredo (2006). Ser profesor universitario. Reflexiones acerca de la docencia universitaria. *Conciencia Activa*; 11, 114-115. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000068&pid=S1657-5997201000010000400001&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000068&pid=S1657-5997201000010000400001&lng=en)
- KNIGHT, Peter (2005). *El profesorado de Educación Superior. Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea.
- MARCELO, Carlos (1987). *El pensamiento del profesor*. Barcelona: Ceac.
- MARCELO, Carlos, MAYOR, Cristina y MURILLO, Paulino (2009). Profesorado principiante e inserción profesional. *Revista Profesorado*, 13 (1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/567/56711733001.pdf>
- MARTÍNEZ, Carmen Alicia y VALBUENA, Édgar Orlay (2013). Complejidad del conocimiento profesional de una profesora de ciencias de Primaria sobre el conocimiento escolar. *Campo Abierto*, 32 (1), 117-135. Recuperado de: <http://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/1391/887>
- MAS, Óscar (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 15 (3), 195-211. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/567/56722230013.pdf>
- MAYOR, Cristina (2009). Nuevos retos para la Universidad en proceso de cambio ¿Pueden ser los profesores principiantes sus protagonistas?, *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 13 (1). Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART4.pdf>
- MUÑOZ, Alfredo (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Tesis doctoral inédita). Facultad de Psicología: Universidad Complutense de Madrid.

- RUEDA, German Eduardo et al (2005). Validación de la encuesta SCOFF para tamizaje de trastornos de la conducta alimentaria en mujeres universitarias. *Biomédica*, 25, 196-202. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84325206>
- TAYLOR, Steve y BOGDAN, Robert (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Barcelona: Editorial Paidós Básica.
- VALCÁRCEL, Miguel (Coord.) (2003). *Programa de estudios y análisis destinado a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de la actividad del profesorado universitario. La Preparación del Profesorado Universitario Español para la Convergencia Europea en Educación Superior*. Recuperado de: [http://campus.usal.es/web-usal/Novedades/noticias/bolonia/informe\\_final.pdf](http://campus.usal.es/web-usal/Novedades/noticias/bolonia/informe_final.pdf)
- WATTS, Jenny y ROBERTSON, Noelle (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53, 33-50. Recuperado de: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131881.2011.552235#tabModule>